

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE PUERTO RICO
(Patrono)

Y

UNIÓN DE TRABAJADORES
INDUSTRIALES DE PUERTO RICO
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-07-2942

SOBRE: DESPIDO
PEDRO RODRÍGUEZ THILLET

ÁRBITRO:

FERNANDO E. FUENTES FÉLIX

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico el 3 de agosto de 2012.

El caso quedó finalmente sometido para efectos de adjudicación, el 1ero. de octubre de 2012, fecha en que venció el término prorrogado concedido a la Unión para someter su respectivo alegato escrito en apoyo de su posición.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Pontificia Universidad Católica de P.R. en adelante denominada la Universidad o el Patrono comparecieron el Lcdo. Polonio J. García, Asesor Legal y Portavoz y el Sr. Wilfredo Cornier, Director de Recursos Humanos.

Por la Unión de Trabajadores Industriales de P.R. en adelante denominada la Unión comparecieron el Lcdo. José Carreras Rovira, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Santos García Méndez, Representante de la Unión, el Sr. Ángel L. Vélez, Delegado, el Sr. José A. Cosme, Testigo y el Sr. Pedro Rodríguez Thillet, Querellante.

Las partes no lograron un Acuerdo de Sumisión en este caso razón por la cual cada una sometió su respectivo Proyecto de Sumisión.

PROYECTO DE SUMISIÓN DEL PATRONO

“Que el Honorable Árbitro determine la desestimación con perjuicio de la presente querrela ante la existencia de un “acuerdo de última oportunidad” otorgado entre las partes, entiéndase, patrono, Unión y Querellante que así lo dispone en su Artículo 7 en la eventualidad de que la relación de empleo entre el Querellante y el Patrono terminase como en efecto ocurrió el 22 de diciembre de 2006”.

PROYECTO DE SUMIÓIN DE LA UNIÓN

“Que el Honorable Árbitro determine si el despido del querellante estuvo o no justificado. De determinar que no lo estuvo que emita el remedio que estime adecuado, que podrá incluir la reinstalación, más el pago de los salarios y haberes dejados percibir”.

Conforme a las facultades que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en el Artículo XIII - Sobre La Sumisión-en su Inciso b¹, entendemos que el asunto preciso a resuelto en el caso de autos es el siguiente:

II. SUMISIÓN

Que el Árbitro determine si conforme a la existencia de un "acuerdo de última voluntad" otorgado entre el Patrono, la Unión y el Querellante el 10 de mayo de 2006, el Despido del Sr. Pedro Rodríguez Thillet estuvo o no justificado.

De estarlo que se desestime la querella.

De no estarlo que se cite al caso para la continuación de los procedimientos del mismo.

III. DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit Núm. 1 Conjunto.
Convenio Colectivo entre las partes del 2006 al 2009.

¹ b) *En la eventualidad que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el Árbitro requerirá un Proyecto de Sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El Árbitro determinará el (los) asuntos precisos(s) a ser resueltos(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios."*

IV. ALEGACIONES DE LAS PARTES

Al inicio de los procedimientos de rigor en la vista de arbitraje del caso de autos, el Patrono a través de su Asesor Legal y Portavoz, el Lcdo. Polonio J. García planteó ante el árbitro suscribiente la desestimación de la querrela objeto del caso de autos, ello ante la existencia de un documento de carácter contractual titulado "Acuerdo De Última Oportunidad" otorgado y firmado por todas las partes envueltas en este procedimiento, entiéndase el Patrono, la Unión y el Sr. Pedro Rodríguez Thillet, en adelante denominado "el Querellante".

El Patrono argumentó que bajo las disposiciones de dicho acuerdo, la presente querrela es improcedente y solicita la desestimación con perjuicio de la querrela y que en su consecuencia decretamos, que la terminación de empleo del Querellante fue legal y que estuvo justificada en derecho, en atención a los hechos y las circunstancias fácticas y contractuales presentes en el caso de autos.

La Unión por su parte argumentó en sentido contrario.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El motivo y la razón que conllevaron el despido del Querellante del caso de autos surgen a raíz del documento titulado "Acuerdo De Última Voluntad" en adelante "el Acuerdo" el cual las partes y el Querellante otorgaron, suscribieron y firmaron libre y voluntariamente (Véase el Exhibit Núm. 1 del Patrono).

El Patrono en su momento, accedió a otorgar dicho acuerdo y brindarle al Querellante una última, final y definitiva oportunidad para conservar su empleo.

El 22 de diciembre de 2006 el Querellante fue notificado por escrito por el Patrono de su terminación de empleo por el incumplimiento de su horario e itinerario de trabajo (Véase el Exhibit Núm. 2 del Patrono).

Este nuevo incumplimiento, según alega el Patrono por parte del Querellante, fue la razón que motivo el despido objeto de la querrela del caso de autos que hoy nos ocupa en este Foro de Arbitraje.

Es un hecho que antes de este despido, el Querellante había incurrido en unos actos que aislada o combinadamente habían justificado su despido.

Allá para marzo de 2006, las partes negociaron, acordaron y suscribieron un documento que fijaba y establecía claramente los deberes y responsabilidades con respecto a la continuidad de empleo del Querellante.

Con relación a las admisiones de hechos y aspectos de derecho contenidos en ese "Acuerdo De Última Oportunidad" los mismos son los siguientes:

- "Que el día 16 de marzo de 2006 el señor Rodríguez Thillet estuvo involucrado en un incidente con el ayudante del Director del Departamento de Planta Física de la UNIVERSIDAD, el Reverendo Diácono Eduardo Dosal. Este incidente ocurrió dentro de los predios de la universidad. En este suceso el señor Rodríguez, en un tono de voz irrespetuoso y retante, públicamente usó lenguaje soez e impropio hacia el Diácono Dosal utilizando una expresión que ofendió a este último tanto en su carácter oficial, personal y como Ministro de la Iglesia Católica. Profirió palabras ofensivas y/o en tono despectivo con respecto a la Eucaristía.

- A raíz de dicho incidente se suspendió de empleo y sueldo por tiempo indefinido al señor Rodríguez Thillet. Esta suspensión ha continuado y así se ha notificado a la Unión en lo que se completaba la investigación de rigor y se tomaban las determinaciones finales sobre la situación y sus efectos en la continuidad de la relación laboral con el señor Rodríguez Thillet, las que ante la naturaleza de la ofensa cometida y el expediente disciplinario previo del empleado conllevan su despido definitivo. La revisión del expediente disciplinario del señor Rodríguez Thillet el cual a la fecha de los hechos antes relatados presenta una recurrencia de incidentes de naturaleza análoga en los que éste ha incurrido en gestos, palabras y actitudes ofensivas, insubordinadas, utilización de lenguaje soez y de reto a sus superiores e incluso a otros compañeros de trabajo.
- La recurrencia de estas violaciones el señor Rodríguez Thillet fue objeto de varios señalamientos disciplinarios incluyendo una serie de amonestaciones verbales y escritas y varias suspensiones de empleo y sueldo.
- Tanto el Sr. Pedro Rodríguez Thillet como la Unión admiten y reconocen que el primero incurrió en una conducta violatoria de las normas de la Universidad y que el uso del lenguaje soez, retante, denigratorio y mal sonante hacia la persona del Revdo. Diácono Eduardo Dosal, incluyendo proferir palabras en contra de la Eucaristía, constituyó una falta de tal naturaleza que por sí misma -pero además unida al patrón previo de faltas e indisciplina del empleado- constituía base suficiente y causa justificada para proceder con su despido inmediato. El señor Rodríguez Thillet fue suspendido de empleo y sueldo desde el 20 de marzo de 2006 hasta el 10 de mayo de 2006, reconociendo el empleado no tener razón alguna ni derecho a cuestionar ante ningún foro administrativo o judicial la justificación de dicha suspensión. Ello al tratarse de una situación que justificaba de por sí una acción de despido inmediato”.

Los hechos anteriores fueron admitidos y reconocidos por la Unión y por el Querellante.

Ante la situación antes señalada, la Unión hizo una petición para que no se ejecutara el despido del Querellante, petición esta que se dio en el marco de la negociación

colectiva que se llevaba a cabo para esa fecha, lo que resultó entonces en el ya señalado acuerdo de última oportunidad.

Ello bajo unos términos y condiciones claros, definidos y aceptados por todos, en el cual se establecía que una falta más por pequeña o mínima que fuera a cualquier norma, orden, directriz, política, cumplimiento de funciones, deberes o responsabilidades, horario, comportamiento o cualquier otro renglón de su trabajo sería razón más que suficiente para proceder con el despido inmediato del Querellante.

Eso fue lo que negociaron y aceptaron las partes y el Querellante.

Además existe el hecho claro y por escrito de que tanto la Unión como el Querellante admiten, reconocen y se comprometen a aceptar que dicho despido sería justificado.

A tales efectos el acuerdo de última oportunidad dice en su cláusula (c) (ii) lo siguiente:

“El señor Rodríguez Thillet regresa a trabajar en la fecha mencionada anteriormente siendo esta la última oportunidad para poder trabajar en la Institución. No se tolerará ningún tipo de falta, por pequeña o exigua que esta sea, en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades de trabajo, horario, en la forma como se dirige a sus compañeros de trabajo, en la forma y manera en que se comporta, se expresa y se dirige a sus superiores, ni en ningún otro renglón o interacción. El más mínimo incumplimiento de alguna de estas condiciones constituiría base suficiente en derecho para proceder con su despido, el que será por consiguiente justificado. Tanto el señor Rodríguez Thillet como la Unión así lo entienden por lo que no proseguirán trámite alguno bajo el procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo. No harán tampoco reclamación ante ningún foro, incluyendo el arbitraje”.

Por otro lado el acuerdo de última oportunidad en su cláusula (c) (ii) establece lo siguiente:

“Tanto el señor Rodríguez Thillet como la Unión admiten y reconocen expresamente que este Acuerdo constituye una última, final y definitiva oportunidad para que el primero pueda retener su empleo en la UNIVERSIDAD. Que en caso de que este empleado vuelva a violar cualquier norma institucional, incurra en cualquier tipo de comportamiento, incluyendo pero sin limitarse a, uso de lenguaje soez malas palabras, expresiones, gestos, palabras, cualquier otra acción irrespetuosa, mal sonante, retante, insubordinada y/u ofensiva -o en tono despectivo u ofensivo- hacia o en presencia de cualquier miembro de la comunidad universitaria o incurra en cualquier otra falta contra cualquier política, directriz, política, u orden que reciba de parte de sus superiores en la UNIVERSIDAD o si el señor Rodríguez Thillet cometiera una sola violación adicional a cualquiera de estas directrices será despedido justificadamente y de forma definitiva sin posibilidad de cuestionar exitosamente, apelar, o incoar una reclamación administrativa o judicial en contra de la UNIVERSIDAD ni ninguno de sus directores, agentes, representantes ni demás empleados”. (Énfasis Suplido).

La posición de la Unión es que para que este acuerdo de última oportunidad entre en efecto es necesario de todas maneras el celebrar una vista de arbitraje para probar la falta cometida.

La Unión alega que los hechos que se le imputan al Querellante se tienen que probar porque si no bastaría una carta del Patrono alegando que el Querellante incumplió o incurrió en una violación y esto dejaría sin efecto cualquier reclamación del empleado.

Alega la Unión que el Patrono tiene que probar que se incurrió en una violación y probar los hechos que activaron la eliminación de este Foro de Arbitraje y que no basta con una nueva alegación del Patrono porque sino estaría el empleado a expensas de que

meramente alegando el Patrono que incurrió en una violación se quedaría sin Foro el Querellante.

Alega la Unión que si el Patrono imputa que el Querellante violó una norma lo tiene que probar y entonces el Querellante se queda sin Foro.

Por que si no prueba el Patrono que el Querellante incurrió en una violación de conducta nueva que conllevó su despido sería entonces un despido automático.

El problema con esta interpretación esbozada por la Unión es que en el caso específico de autos, la misma va en contra del claro y preciso lenguaje del acuerdo de última oportunidad negociado, suscrito y firmado por el Patrono, la Unión y el Querellante.

El argumento de la Unión tendría cabida a validez a nuestro entender en el escenario de que este acuerdo se hubiese quedado en expresar que a la próxima falla o violación se verificaría su despido. Pero eso no fue lo que negociaron y acordaron las partes.

En este caso las partes y el Querellante fueron más allá.

No solo se estableció que a una falta más el Querellante sería despedido, también se estipuló y expresó claramente en el acuerdo reconocido por todos los otorgantes que este despido sería (1) justificado y (2) que ni la Unión, ni el Querellante levantarían querrela alguna, ni radicarían reclamación o proceso judicial o administrativo alguno contra dicha determinación de despido.

Ello incluye de hecho y así lo expresa el Acuerdo, el Arbitraje. (Véase en las cláusulas del Acuerdo los Incisos c(i) y (ii) supra.

La Unión y el Querellante aceptaron que el despido que hoy nos ocupa sería justificado y que no se cuestionaría el mismo en ningún Foro. Eso fue lo que se negoció, acordó, suscribió y firmó.

Esas disposiciones contractuales se deben honrar y se les debe dar perfecto y estricto cumplimiento.

Con relación a lo anterior es un principio de derecho establecido que el contrato es ley entre las partes. Por otro lado, nuestro Código Civil dispone en su artículo 14, 31 LPRA 14, que cuando una ley es clara y libre de toda ambigüedad su letra no debe ser menospreciada bajo el pretexto de cumplir su espíritu. Rodríguez v. Méndez, 147 DPR 734 (1999); Torres González v. Starkist Caribe Inc., 134 DPR 1024 (1994); Rojas V. Méndez Compañía Inc., 115 DPR 50 (1984).

De igual forma nuestro Código Civil dispone que un contrato existe desde que una o varias personas consienten a obligarse respecto de otro u otros a dar alguna cosa o prestar algún servicio. Artículo 1206, 31 LPRA 3371. Ello es así siempre que concurren tres (3) requisitos a saber: objeto, consentimiento y causa. Una vez constituida la obligación contractual esta ha de observarse y aplica el principio de "Pacata sunt servanda".

Bajo nuestro ordenamiento jurídico las partes están en libertad de establecer aquellos pactos, acuerdos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente en cada momento siempre y cuando que los mismos no sean contrarios a la ley, a la moral ni al orden público. Artículo 1207 Código Civil, 31 LPRA 3372. Unisys PR, Inc. vs. Ramallo Brothers Printing, Inc. 128 DPR 842 (1991). Camacho Arroyo vs. Estado Libre Asociado de Puerto Rico, 131 DPR 718 (1992), Colegio de Ingenieros y Agrimensores de Puerto Rico v. Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, 131 DPR 735 (1992). CNA Casualty de Puerto Rico v. Torres Díaz, 140 DPR 906 (1996).

Bajo este principio el tipo de pacto a que pueden llegar los contratantes u obligados en cualquier relación obligacional o contractual está limitado por su imaginación; siendo la voluntad de las partes en cada caso lo que rige entre ellos. Arthur Young & Co. v. Vega, 94 JTS 75.

En el caso de autos, las partes acordaron y otorgaron este “Acuerdo de Última Oportunidad” por el cual el Querellante se benefició y evitó su despido que era inminente y justificado. Para lograr permanecer en su trabajo el Querellante estuvo dispuesto y así lo acepto, a no cometer ninguna otra falta por pequeña que ésta fuese. Y también aceptó que una vez cometida según se la imputara su patrono, ello sería un despido justificado y que no cuestionaría su despido en ningún foro judicial o administrativo.

No pueden la Unión y el Querellante ahora tratar de soslayar y/o minimizar las claras disposiciones del acuerdo.

Estas pre-cualifican cualquier despido posterior del Querellante como justificado y expresamente le impiden incoar causa alguna para ponerlo en entredicho.

Sencillamente no pueden ahora el Querellante y la Unión ir en contra de sus propios actos y en contravención a la buena fe contractual y apartarse de los compromisos adquiridos con el Patrono, que incluyen su aceptación a que un despido del Querellante luego del acuerdo será justificado y que no radicarían acción alguna en contra de dicha decisión.

Ahora están la Unión y el Querellante impedidos por sus propios actos de reclamar la arbitrabilidad de este caso.

Con relación a esta doctrina de los actos propios debemos señalar que esta y su contraparte en el derecho angloamericano ("estoppel") procura salvaguardar unos importantes intereses sociales. El típico efecto mínimo que debe reconocerse a los actos unilaterales es que dejan establecido un estoppel. La doctrina de actos propios resume en la conocida frase de que "nadie puede ir contra de sus propios actos".

Los tratadistas han comentado que nuestro Honorable Tribunal Supremo amplió el ámbito de la doctrina de los actos propios para constituir la en una verdadera fuente autónoma de las obligaciones. Lo que la doctrina impide es que se pretenda defraudar la confianza generada por la apariencia de nuestros actos. Entonces, el perjuicio sufrido

tiene necesariamente que surgir luego del acto generador de la apariencia. L. Díaz Picazo, La Doctrina de los Propios Actos, Barcelona, Bosch, 1963, págs. 109-113.

En nuestra jurisdicción, hemos adoptado dicha norma por medio de la doctrina de los actos propios. La doctrina de los actos propios emana del principio de la buena fe. El propósito de la doctrina es proteger la confianza que los actos de una persona crearon en otra. En síntesis, lo que la norma postula es que a nadie le es lícito ir contra los propios actos, por lo que es deber de toda persona proceder de buena fe en la vida jurídica.

Por otro lado, los contratantes están obligados a obrar recíprocamente con buena fe. González v. The Commonwealth Insurance Co. 96 CA 58. Todo contrato y relación de carácter obligacional debe tener como pilar principal el principio de la buena fe contractual. Arthur Young & Co. v. Vega, supra. Refiriéndose a ella dice nuestro Honorable Tribunal Supremo en el caso de Arthur Young & Co. v. Vega, supra, lo siguiente:

“La buena fe es fuente de creación de especiales deberes de conducta exigibles en cada caso, de acuerdo con la naturaleza de la relación jurídica y con la finalidad perseguida por las partes a través de ella. M. Godreau Robles, *Lealtad y Buena Fe Contractual*, 58 Rev. Jur. UPR 367, 379 (1989) (CITANDO A Díez Picazo, Prologo en Wieacker, *El Principio general de la buena fe* 19, Madrid, Civitas 1982)”.

La exigencia del comportamiento conforme a la buena fe es un principio rector de toda actividad jurídica y consiste en la lealtad en el tratar, el proceder honrado y leal.

Supone el guardar la fidelidad a la palabra dada y no defraudar la confianza ni abusar de ella, supone conducirse como cabe esperar de cuantos, con pensamiento honrado, intervienen en el tráfico como contratantes. Berrios v. Universidad de Puerto Rico, 116 DPR 88 (1985); Producciones Tommy Muñiz v. COPAN, 113 DPR 517 (1982); Velilla v. Pueblo Supermarkets, Inc. 111 DPR 585 (1981); Int. General Electric v. Concrete Builders; 104 DPR 871 (1976); Arthur Young & Co. v. Vega, supra.

La Unión y el Querellante aceptaron en el caso de autos, en las condiciones impuestas en el momento del otorgamiento del acuerdo el que el Querellante no fuese despedido. Al así hacerlo aceptaron el curso posterior que tuviese cualquier despido, subsiguiente del Querellante.

Cuestionar ahora su despido es un acto contrario al claro lenguaje dispuesto en el acuerdo. Las estrictas y claras condiciones bajo las cuales quedó constituido el acuerdo pre-fijaron claramente las condiciones posteriores del empleo del Querellante.

La Unión y el Querellante sabían cuales eran las consecuencias de sus actos y así lo aceptaron.

Al ser sorprendido en violación a la condición ahora el Querellante tiene que afrontar las consecuencias de su actuación y acatarlas conforme a lo acordado.

No puede el Querellante ir ahora contra sus propios actos y reclamar por su despido cuando él mismo por sus actos, fue quien incumplió la condición que aceptó con el Patrono, para la continuación de su empleo luego de mayo de 2006. En el caso de

Meléndez Piñero v. Levitt & Sons 129 DPR 521 (1991) nuestro Honorable Tribunal Supremo enumera los elementos que deben estar presentes para la aplicación de la doctrina de actos propios. Dice el Honorable Tribunal Supremo lo siguiente:

“...[P]ara que se de la aplicación de la doctrina de los actos propios en nuestra jurisdicción en necesario (a) una conducta determinada de un sujeto, (b) que haya engendrado una situación contraria a la realidad, esto es aparente y mediante tal apariencia, susceptible de influir en la conducta de los demás y (c) que sea base de la confianza de otra parte que haya procedido con buena fe y que, por ello, haya obrado de una manera que le causaría un perjuicio si su confianza quedara defraudada. Int. General Electric v. Concrete Builders, 104 DPR 871 (1976)”.

La Unión y el Querellante, aceptaron en el acuerdo como justificado cualquier despido de este último ante cualquier falla por mínima que fuese y renunciaron contractualmente de forma expresa y clara a cuestionar dicha decisión.

Sin embargo no cumplieron con su parte del acuerdo y contrario al mismo radicaron el caso de autos e insisten en que se lleve a cabo una vista de arbitraje y se ventile si el despido del Querellante estuvo o no justificado.

Sin embargo el acuerdo impide clara y específicamente cualquier vista evidenciaría para cuestionar el despido del Querellante y califica el mismo como justificado desde el mismo documento.

El acuerdo debe ser cumplido tal y como se negoció, acordó, suscribió y firmó.

Despedir al Querellante con arreglo o la falta imputada en su carta de despido (Exhibit Núm. 2 del Patrono) ya era con arreglo al acuerdo de última oportunidad un despido que las partes pre - acordaron que sería justificado con la imposibilidad

contractual de ser además cuestionado en foro alguno; así surge clara y expresamente del propio documento.

Se trata de un acuerdo entre las partes donde se aceptó que la siguiente falta imputada al Querellante reincidente se aceptara como justificada y que no sería atacada ni ventilada en el Foro de Arbitraje u otro Foro.

Ello como última oportunidad de conservar el trabajo a un empleado que ya había aceptado que su despido en una fecha anterior procedía como cuestión de derecho.

En ello descansaron las partes para viabilizar que no se consumara el despido en la fecha del acuerdo.

Con relación a lo anterior, debemos señalar que el Honorable Árbitro, Román Velasco, Ex-Director de este Negociado de Conciliación y Arbitraje y Ex-Secretario del Trabajo, en el Laudo Núm. A-826-98 citando a su vez a los reconocidos y reputados tratadistas Elkouri & Elkouri señaló lo siguiente:

"If an arbitrator call substitute its judgment and discretion for the judgment and discretion honestly exercised by management, then the function of management would be abdicated, and unions will take every case to arbitration. The result would be as intolerable to employees as to management ...".

Entendemos que no hubo en el caso de autos, parcialidad, capricho o arbitrariedad sino más bien el ejercicio prudente y razonable del Patrono en aplicar lo que por derecho, tanto laboral como contractual correspondía a este Querellante.

Entendemos que la querrela del caso de autos debe ser desestimada con perjuicio y que el despido del Querellante fue uno justificado en atención a y para dar pleno cumplimiento a las claras disposiciones del acuerdo de última oportunidad que así lo provee expresamente.

En virtud de todo lo anteriormente señalado emitimos el siguiente:

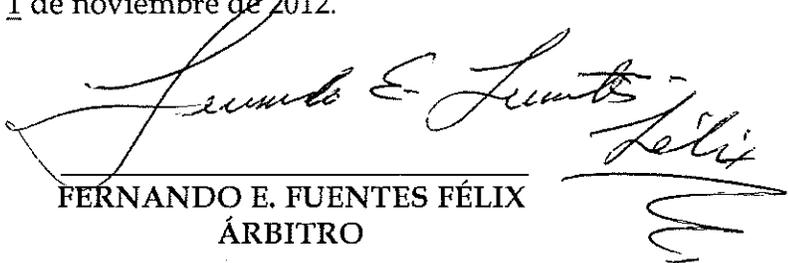
VI. LAUDO

El despido del Sr. Pedro Rodríguez Thillet fue uno legal y estuvo justificado en derecho en atención a los hechos, el acuerdo de última oportunidad y las circunstancias contractuales aplicables en el presente caso.

Se desestima la querrela con perjuicio.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 1 de noviembre de 2012.


FERNANDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 1 de noviembre de 2012; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR SANTOS GARCÍA
REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRABAJOS INDUSTRIALES DE PR
PO BOX 22014 STA UPS
SAN JUAN PR 00925

SR WILFREDO CORNIER HERNÁNDEZ
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA PR
2250 AVE LAS AMÉRICAS STE 555
PONCE PR 00717-9997

SR JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE PDA 23
SAN JUAN PR 00912

LCDO POLONIO J GARCÍA PONS
472 AVE TITO CASTRO
EDIFICIO MARVESA STE 405
PONCE PR 00716


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA